

TOPICS

423.2 CAO nr. 100 legt werkgevers de verplichting op om een preventief alcohol- en drugsbeleid te voeren

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 hebben de sociale partners zich voorgenomen om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers om het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden.

Op 10 oktober 2008 heeft de Nationale Arbeidsraad over dit thema een advies uitgebracht. Dit advies bevat als bijlage een ontwerp van CAO «betreffende het voeren van een alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming.»

Het was oorspronkelijk de bedoeling dat deze CAO in werking zou zijn getreden op 1 januari 2009, maar dit bleek niet haalbaar. De Nationale Arbeidsraad meende immers dat de CAO nog niet effectief gesloten kon worden omdat het ARAB en de arbeidsreglementenwet eerst moesten aangepast worden. Deze aanpassingen aan de regelgeving zitten ondertussen in een vergevorderd stadium. Op 1 april 2009 werd daarom in de Nationale Arbeidsraad de CAO nr. 100 betreffende een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming gesloten. Hieronder geven wij u een overzicht van de krachtlijnen van deze CAO.

1. Verplichtingen van de werkgever

1.1. Algemeen

Kernpunt van een alcohol- en drugsbeleid in de onderneming is volgens de Belgische sociale partners dat personen met een (mogelijk) alcohol- en drugprobleem worden aangesproken op basis van hun functionering, met name hun arbeidsprestaties en werkrelaties.

Met andere woorden, wanneer men vermoedt dat een werknemer een alcohol- of drugprobleem heeft, mag men hem daar niet rechtstreeks mee confronteren. Men moet hem wel confronteren met de gevolgen van dit (vermoedelijk) gebruik in de werksituatie en wijzen op de functioneringsproblemen als gevolg van alcohol- of drugsgebruik. Een functioneringsprobleem dat mogelijks veroorzaakt wordt door alcohol- en drugsgebruik dient ook behandeld te worden zoals elk ander functioneringsprobleem.

Dit uitgangspunt moet worden uitgewerkt in een beleid op ondernemingsniveau. Een efficiënt beleid bestaat volgens het verslag bij het ontwerp van CAO uit vier pijlers:

- Vorming en voorlichting.
- Regelgeving.
- Procedures bij acuut en chronisch misbruik.
- Hulpverlening.

Vorming en voorlichting zijn cruciaal om het gedrag van mensen te beïnvloeden. Tevens moeten ze het probleem van alcohol en drugs op het werk bespreekbaar maken.

Regels binnen de onderneming bieden een houvast aan de medewerkers. Ze weten dan wat mag en wat niet mag.

De **procedures** zijn bedoeld om toe te laten om zo snel mogelijk op te treden in geval van acuut of chronisch misbruik die zorgen voor functioneringsproblemen. Een belangrijke rol is hier weggelegd voor de leden van de hiërarchische lijn die geconfronteerd worden met een geval van disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik.

In die procedures zouden zeker de volgende elementen moeten worden meegenomen:

- Duidelijke vaststelling van de functioneringsproblemen van de werknemer: dit gebeurt liefst schriftelijk, zodat men de situatie beter kan opvolgen.
- Eventueel vaststelling van werkonbekwaamheid met eventueel een tijdelijke verwijdering van de arbeidsplaats om de veiligheid van de betrokken persoon en zijn collega's te waarborgen.
- Confrontatie van de betrokkene met de feiten, zodat de betrokkene zijn probleem kan herkennen en erkennen.

- Duidelijke afspraken maken tussen betrokkene en de leidinggevende: wat moet veranderen, binnen welke termijn, evaluatie van de evolutie op korte termijn.
- Advies over hulpverlening.
- De leidinggevende licht de bedrijfshulpverleners (bv. de preventieadviseurs) in over het gegeven advies.
- Evaluatie na de afgesproken periode, met gradueel toepassen van sancties indien er geen verbetering is in de situatie.

Een onderneming moet er verder over waken dat de noodzakelijke **hulp** wordt geboden aan de betrokkene met garantie van vertrouwelijkheid en respect voor privacy. Hoe die pijlers verder inhoudelijk uitgewerkt dienen te worden staat niet in de CAO. De CAO heeft immers niet de intentie om werkgevers een kant-en-klaar beleid aan te reiken. Een preventief alcohol- en drugsbeleid moet immers worden uitgewerkt op maat van de onderneming of de instelling.

1.2. *Uitwerking van het preventief alcohol- en drugsbeleid*

De CAO legt aan iedere werkgever uit de privésector, ongeacht de grootte of het aantal werknemers, de verplichting op om een preventief alcohol- en drugsbeleid te voeren. De uitwerking van dit beleid moet wel aangepast zijn aan de grootte van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten en aan bepaalde groepen van personen.

Dit beleid moet alleszins een **verplichte beleids- of intentieverklaring** bevatten waarin de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugsbeleid zijn opgenomen (eerste luik).

De uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid kunnen in nadere maatregelen gegoten worden (tweede luik), als de werkgever dit nodig vindt om zijn alcohol- en drugsbeleid in de praktijk te kunnen brengen. Deze **facultatieve aanvullende maatregelen**, indien ze worden genomen, moeten minstens de volgende zijn:

- Regels over de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol.
- Regels over het binnenbrengen van alcohol en drugs.
- Het werkgerelateerde gebruik van alcohol en drugs. Dit omhelst elk gebruik dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, «specifieke aangelegenheden» (bv. recepties op het werk) en de weg van en naar het werk.

- De procedures die moeten worden gevolgd wanneer functioneringsproblemen worden vastgesteld die kunnen wijzen op alcohol- en drugsgebruik.
- De werkwijze en procedure wanneer een werknemer als gevolg van alcohol en drugs echt niet meer verder kan werken (werkonbekwaamheid), waarbij geregeld moet worden hoe die persoon thuis geraakt, hoe hij wordt begeleid en hoe het zit met de kostenregeling.

1.3. Alcohol- en drugstesten binnen de onderneming

Het testen op alcohol en/of drugs kan een onderdeel zijn van de facultatieve aanvullende maatregelen (tweede luik). Er dient echter direct opgemerkt te worden dat de CAO niet het gebruik van alle testen op alcohol en drugs binnen de onderneming wil regelen. De CAO heeft het enkel over testen zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), die niet geijkt zijn, zodat het resultaat enkel een positieve of een negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie. De sociale partners merken op dat het resultaat van zo een test geen enkele bewijswaarde heeft en op zichzelf geen sanctie kan rechtvaardigen.

Echte medische onderzoeken of biologische tests blijven onderworpen aan de beperkingen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Ademtesten en psychomotorische testen op alcohol en drugs in de onderneming in het kader van de CAO zullen enkel kunnen als ze effectief worden opgenomen in het facultatieve luik. Het tweede luik zal het volgende moeten bepalen:

- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
- de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan/kunnen onderworpen worden;
- de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
- de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
- het tijdstip of de tijdstippen waarop getest kan worden;
- de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

Bovendien zijn de testen nog onderworpen aan beperkende voorwaarden:

- de testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren;

- de werkgever mag het testresultaat niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met dit doeleinde. Inzonderheid mag het nastreven van dit doeleinde niet tot gevolg hebben dat eventueel sanctionerende beslissingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via deze testen verkregen werden;
- de alcohol- of drugstest dient, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn;
- een alcohol- of drugstest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft toegestemd overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen;
- de mogelijkheid alcohol- of drugstesten af te nemen mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers. Dit belet niet dat, mits inachtneming hiervan, de mogelijkheid om aan een alcohol- of drugstest te worden onderworpen, beperkt wordt tot een deel van de onderneming;
- de verwerking als persoonsgegevens in een bestand van de meetresultaten van alcohol- of drugstesten is verboden.

Het mag dus duidelijk zijn dat de sociale partners het gebruik van testen op alcohol en drugs in de onderneming niet echt genegen zijn.

1.4. Te volgen procedure

De ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk moeten, elk binnen hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verplichte beleids- en intentieverklaring en, indien van toepassing over de aanvullende facultatieve maatregelen en over de mogelijkheid om alcohol- en drugstesten af te nemen. Is er geen comité, dan moet de werkgever advies vragen aan de vakbondsafvaardiging. In de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, moet de werkgever advies vragen aan de werknemers zelf. De werknemers hebben in dit geval tevens recht om zelf voorstellen ter zake te doen.

De werkgever moet ernaar streven om minstens binnen de schoot van het comité consensus te bereiken met betrekking tot de verplichte beleids- of intentieverklaring. Een preventief alcohol- of drugsbeleid dat een voldoende draagvlak heeft binnen de onderneming, zal immers effectiever zijn.

Na deze overlegfase, moet de intentieverklaring opgenomen worden in het arbeidsreglement. Daarvoor zal evenwel niet de normale procedure voor wijziging van het arbeidsreglement moeten worden gevolgd.

Wat het facultatieve luik betreft, moet wel de normale procedure voor wijziging van het arbeidsreglement worden gevolgd. Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden volgens de gewone procedure in het arbeidsreglement opgenomen. Dit betekent dat in ondernemingen met een Ondernemingsraad, het akkoord van de ondernemingsraad steeds vereist zal zijn.

Bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van dit alcohol- en drugsbeleid dient de werkgever het advies en de medewerking van de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk te vragen. De werkgever kan ook een rol toebedelen aan de vertrouwenspersoon.

1.5. Informatie aan de werknemers

De werkgever moet de werknemers inlichten over het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming. Dit gebeurt op de eerste plaats via het arbeidsreglement. Daarnaast kan de werkgever dit beleid met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

1.6. Evaluatie van het beleid

De werkgever moet regelmatig in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de preventie- en beschermingsdiensten het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid evalueren.

2. Verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn

Artikel 10 van de cao bepaalt dat de leden van de hiërarchische lijn («de leidinggevenden binnen de onderneming») elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever moeten uitvoeren.

Volgens de commentaren van de sociale partners houdt dit onder meer in dat zij voorstellen inzake het te voeren alcohol- en drugsbeleid kunnen indienen, het advies kunnen inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk en erover moeten waken dat de werknemers het beleid van de werkgever begrijpen en volgen. Er is ook een rol voor hen weggelegd bij de vaststelling van de werkonbekwaamheid.

3. Verplichtingen van de werknemers

Iedere werknemer moet naar eigen vermogen meewerken aan het preventief alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming (art. 11).

Dit betekent onder meer dat de werknemers op een positieve wijze moeten bijdragen tot het beleid, zich moeten houden aan de eventuele regels in verband met het binnenbrengen en het gebruik van alcohol en drugs binnen het werk en de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op de hoogte dienen te brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar met zich meebrengen.

4. Inwerkingtreding

Zoals hoger al aangegeven hebben de sociale partners gevraagd dat het ARAB en de arbeidsreglementenwet zouden worden aangepast.

Artikel 99 van het ARAB moet worden opgeheven. Dit artikel bepaalt dat men in de onderneming geen dranken met meer dan 6 % alcohol in de onderneming mag binnenbrengen.

Artikel 14 van de arbeidsreglementenwet moet worden aangepast om de intentieverklaring rond het alcohol- en drugsbeleid in het arbeidsreglement te kunnen opnemen zonder de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement te moeten volgen. Op 26 maart 2009 werd tijdens de plenaire zitting van de Kamer van Volksvertegenwoordigers de wijziging aan het artikel 14 van de arbeidsreglementenwet goedgekeurd. De opheffing van artikel 99 van het ARAB is opgenomen in een ontwerp van koninklijk besluit dat zal geïntegreerd worden in de codex over het welzijn op het werk die ter bespreking ligt bij de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk.

Aangezien de aanpassingen van de regelgeving in een vergevorderd stadium zitten, hebben de sociale partners al op 1 april 2009 de CAO ondertekend.

De CAO is in werking getreden op 1 april 2009, maar de ondernemingen hebben tot 1 april 2010 de tijd om een preventief alcohol- en drugsbeleid uit te werken of een bestaand beleid aan te passen aan de vereisten van de cao en de wetgeving.

BERT CROIMANS EN GEERT JOOSTEN
Advocaten, Laga Brussel